

人事労務基本方針

1. 人事労務基本方針策定の目的

近年、少子高齢化、環境に関する関心の高まり、さらには高度情報化等における急激な進展に伴い、組合員ニーズや価値観がますます多様化、高度化し、JA 事業は複雑化・専門化している。

このような情勢のなか、組合員の負託に応えられる専門的な知識・技術を身に付けた、質の高いサービスを提供できる職員が求められている。

JA 三重中央では、経営理念・基本方針・行動規範に基づき、中長期的及び総合的な視点で人材育成に取り組む為、基本方針を策定する。

経営理念

地域と調和した活動を実践し農業や自然を守り、環境にやさしい社会づくりに貢献します。

基本方針

- 営農指導の実践
環境変化に対応した、地域を守る「たくましい農業」、地域と共生する「やさしい農業」を育成支援します。
- 健全経営の堅持
経営管理の強化と財務の健全化を図り、足腰が強く、健全で信頼される経営体質を確立します。
- 地域社会への奉仕
組合員、地域の人々の豊かなくらしに役立つ JA をめざします。

行動規範

- 私たちは、自らの役割をしっかりと理解し、職務に専念します。
- 私たちは、就業規則に定められた服務規律を誠実に遵守します。

- 私たちは、法令・定款・内部規定等を十分に理解し、コンプライアンスの実現に向けて、適正な業務処理に努めます。
- 私たちは、JA の基本方針を理解し、組合員・地域社会発展のために、創意工夫し行動します。
- 私たちは、勤務中・勤務外においても、JA の名誉や信用を損なう行為をいたしません。
- 私たちは、JA 及び組合員・利用者の犠牲において、個人的な利益を追求しません。
- 私たちは、職務上知り得た情報・秘密を、現職中・異動後・退職後においても、厳格に保持します。

2. 求められる職員像

「JA 三重中央の経営理念」を実践し、地域社会に貢献するとともに健全で信頼される経営体質を確立し、また地域農業の発展と組合員の多様なニーズに対応し、利用者目線で事業を展開し、『農』力を活かした、地域の元気づくりを目指す。そして、組合員・利用者には選ばれる JA を目指すため、求められる職員像を下記のとおり設定する。

- ① 三重中央農協の経営理念・基本方針・行動規範に基づき、組合員の立場に立ち豊かな心をもって組合員と対応できる職員。(共通)
- ② 自らの役割をしっかりと理解し、自ら資質向上に努め、創意工夫を主体的に取り組める職員。(共通)
- ③ 時代や環境の変化に迅速・柔軟に対応できる職員。(共通)
- ④ 「安心・安全」「誠実」「親近感」を大切にし、信頼される職員。(共通)
- ⑤ 組合員のために農業の経営及び技術の向上に関する指導のできる職員。
(営農指導員)
- ⑥ 農産物の有利販売に向けた施策を実践できる職員。(販売)

⑦ 健康で豊かな暮らしづくりを支援できる職員。(生活指導員・経済購買)

⑧ 情報を大切にし、顧客ニーズに的確な提案ができる職員。(信用・共済)

3. 人材育成の方針

JAの経営目標達成に貢献できる職員の育成及び、やりがいのある職場づくりの為、具体的でわかり易い人事諸制度を目指す。

●総合的な職員研修

① 自己啓発の促進

能力開発の基本は、職員が主体的に取り組む自己啓発であり、職員は職務の円滑な遂行の為、業務上必要な知識・能力を高め、絶えず自己啓発に努めることが必要不可欠である。その促進の為、JA三重中央職員教育研修体系を基本とし、各種研修・通信教育講座の受講斡旋及び、各種資格取得への情報提供を行い自己啓発意識の向上を目指す。

② 職場内研修 (OJT)

職員の能力は、具体的な職務を通じて育成することが最も効果的である。現在運用中の職務目標シートを有効活用し、職場内活性化のため、管理者が中心となって職務遂行に必要な助言、指導を行い職員の育成が意識的、継続的に行なわれるよう努める。

また、業務遂行上の基礎である報告・連絡・相談の徹底などによりコミュニケーションの活性化や情報の共有化を行い相互啓発的な職場環境を目指す。

③ 部門別研修

各部門業務の実務的、専門的知識や技術を修得する為に、各部門にて部門別研修会を実施し、専門性のある人材育成を目指す。

● 人事管理

① 職員採用

職員採用にあたっては、一般的知識・専門的知識の学力もさることながら、論文や面接等により、JAの業務に対する意欲・意識及び、組合員との協同意識を持った職員を採用できるよう留意する。

② 人事考課制度

人事考課規程・職能資格管理規程により、職員個々の能力・意欲が発揮できる環境を整え、公平で信頼性の高い制度を目指す。

③ 人事配置・人事ローテーション

人事異動が職員一人ひとりの能力を十分に発揮できる機会となるよう、人事考課結果・自己申告書等を考慮し、適性に応じた人事配置に努める。また、「計画的異動・ローテーション運用要領」に基づき、不祥事防止及び組織の活性化を目指す。

※1 この方針は、平成25年4月1日から実施する。

※2 この方針の改廃は常勤理事協議の上、代表理事組合長が決定する。